

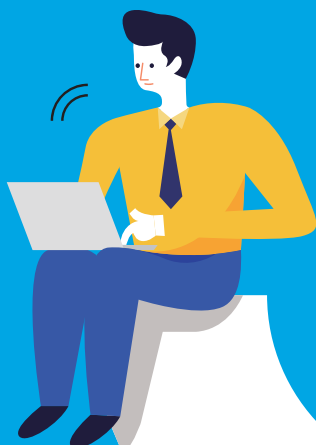
法が変わる！多様な立場を受け入れる企業へ

# これからどうなる？

LIFE?



WORK?



# 働き方改革

## 働き方改革関連法とは？

- 改正案のポイント **1** 残業時間(時間外労働)の上限規制
- 改正案のポイント **2** 年休取得の義務化
- 改正案のポイント **3** 同一労働同一賃金
- 改正案のポイント **4** 割増賃金率の猶予措置廃止
- 改正案のポイント **5** 勤務間インターバル制度
- 改正案のポイント **6** フレックスタイム制の清算期間の延長
- 改正案のポイント **7** 高度プロフェッショナル制度の創設

2019年4月から  
濱田重工で取り組むこと

時間外の上限と年休5日の取得義務化  
※他の項目は、今後検討・実施予定。

近年「働き方改革」や「生産性向上」の注目度が高まり、社員のワークライフバランス(WLB)も、ますます重視されています。2019年4月1日からは「働き方改革関連法の法改正」(中小企業は2020年4月1日)が施行され、主に「労働時間」に関する法が整備されます。

まず、制度としては時間外労働の上限を規定し、年休5日の取得を義務化。また、業務を効率化し、「人手不足」の課題を乗り越えることが必須です。さらにライフステージに伴う育児や介護中の仲間を受け入れる寛容さも必要になります。

その先駆けとして仕事とプライベートのバランスを考えた働き方に取り組んでいる社員や家族、他社の事例をご紹介します。

# 夫婦で協力し合い 仕事と家庭を両立

営業・企画部 東京営業所長

筒井 孝和さん

奥さま  
加奈子さん

## 今大事なことを考え 優先順位を決める

筒井さんの奥さまが教師を志したのは小学生の頃。小中高の教員資格すべてを取得し、転勤は覚悟のうえで結婚。最初は大阪府の教師として仕事を続けてきました。「私が先生をやったかったので、頑張るしかないという気持ちでしたね」。

仕事と家庭を両立するうえで工夫していることは、優先順位を決めること。その日やることを書き出し、順番に着手して、翌日に回せることは無理をしないようにしています。

2016年に北九州に転勤したタイミングで、3人の子どもの学校行事への参加など、今しかできない子育てを大切にするため、パートの経理業務に転職しました。生活リズムを保つためにも、仕事は続けていく考えです。

## 職場の理解に 支えられた子育て

「今考えると、光支店ときはよくやれたよね」と言う筒井さんご夫婦。朝から晩まで毎日刻みのスケジュールを、夫婦で協力して乗り切ってきました。

子どもが保育園で発熱すると、奥さまは授業中で電話が取れないため、筒井さんに連絡が入ります。上司が突然の事態でも許可してく



小学校教師時代の写真。子どもたちの笑顔が仕事の原動力になっています

日は早く出社することを心掛け、周囲に迷惑をかけないよう仕事を進めたそうです。二人は「理解ある上司のおかげです」と声をそろえます。

## 大変さも喜びも 共有していくことが大事

「家事を率先してこなしてくれ、助かりました。休日にもゴルフなど仕事のお付き合いで家にいないことが多かったけど、子育ても協力してくれました」と奥さま。フ



家庭を大事にしながらも自立して働きたいと語る筒井加奈子さん



洗濯・片付け・子どもの支度など、できることを率先して行うという筒井 孝和さん

## 上司からコメント



営業・企画グループ長  
角圭一郎さん

筒井さんに資料作成を依頼すると、いつも思った以上の資料を効率よく作成してくれます。そのパフォーマンスとモチベーションの高さは、夫婦でつくった環境があつてのことだと思います。東京暮らしも大変だと思いましたが、これからも頑張ってください！

ルタイム、産休、パートと勤務形態が変化しても、常に家事は分担してきました。「お互いの仕事を理解し合えたことで、大変な時期を乗り越えることができました」と思います。子育ての大変さも喜びも、もつと夫婦で共有していくことが大事」と言う筒井さん。3人の子どもは現在9歳、7歳、4歳。これからも子どもの成長を見守っていきます。

# 信頼関係とチームワークで 年休取得を奨励

八幡支店 製鋼課 課長 実崎 正人さん

## メリハリのある働き方を推進

製鉄所等の操業に携わり、突発作業が発生することもある製鋼課。厳しい仕事環境の中でも、実崎課長が率先して年休取得を奨励し、WLBに取り組んでいます。

実崎課長は「休むためには、計画的に仕事をするようになる。結果的に、効率がアップするんですよ」と話します。主管会社と当社の年休奨励日には、なるべく係長や職長に休みを取らせ、課長も出勤を控えます。水曜のノー残業デーには、朝から全員に呼び掛け、自分も早めに帰宅。年末年始やGWといった連休



八幡支店製鋼課をけん引して規律ある風通しの良い職場を築いてきた実崎 正人さん。現場や実作業を熟知し、誠心を持って部下と接する姿はライン課長のかがみです。



まめに声を掛け、コミュニケーションを大切にしている実崎課長。篠原係長（右）・垣内職長（左）との連携もバッチリ

中に管理者が行うパトロールなどの繁忙期の際は、頑張った社員が休みを取れるよう気を配っています。

製鋼課の現場では年休や振替、研修などの予定はホワイトボードに記入し、全員のスケジュールを「見える化」。交代班の年休については、主任・班長を中心に、全体のバランスを見ながら調整しています。

日頃から率先垂範で仕事を教え、安全に気を配り、若手の声にも耳を傾ける実崎課長。信頼関係がある職場だからこそ、互いにカバーし合い、年休を取りやすい環境が生まれています。

## 家族の理解と支えが働く基盤

実崎課長は「仕事だけは、おろそかにしたくない。家族を支えるためでもあり、自分のためでもある」と、奥さまに伝えてきました。若い頃は、突発の呼び出しや残業も多いなか、子どもの行事にはできるだけ参加。家庭では、皿洗いなどの家事も進んで行っています。

朝は5時半に起床し、弁当持参で7時に出勤。弁当箱を職場で毎日洗っていたところ、部下も見習うようになりました。

「家族に会社のことを理解してもらうために、家族参加のレクリエーションも大事にしています」。仕事でも家庭でも、人を大切に思う気持ちと、一貫性のある行動が、円滑なコミュニケーションにつながっています。



奥さまからの一言メッセージ  
「家族が安心して生活を送れるのも、主人のおかげだと感謝しています」

## 年休取得への取り組み

- ・全員のスケジュールを「見える化」し、調整する
- ・管理職が声を掛ける
- ・「お互いさま」の精神で助け合う

年休の人の名前と、定休番のアルファベットでスケジュールを一覧できるホワイトボード

## 取り組みの効果

- ・業務効率化
- ・チームワーク促進
- ・心身の健康促進
- ・家庭円満など

## 部下からコメント



八幡支店 製鋼課 職長 垣内 俊昭さん

実崎課長は思いやりがあり、課の全員から慕われています。部下の話や聞く、現場の様子を見る、溶接をやっている様子などを、常に自らが動き、製鋼課の現場力に磨きをかけています。まさに「この人だから、ついでこつ」と思える人物です。



# 新システム導入と人材育成で働きやすい職場づくりを推進

アイコムソフト株式会社（グループ会社）代表取締役社長

中村 公昭さん

経営管理部 経営管理グループ マネージャー

村山 修司さん



中村 公昭社長が経営課題に対して誠実に取り組むことで、社員も前向きに仕事ができ、活気があります。

## 情報を共有し、社内業務を効率化

濱田重工の計数課から1987年に独立創業したアイコムソフト。システム開発のプロフェッショナルとして、工場の生産管理システム、情報セキュリティ、医療・介護など幅広い分野に技術を提供しています。

2年前に就任した中村社長は、IT企業の強みを生かし、さまざまなシステムを導入してきました。2017年4月から給与明細をWEB化し、社員の安否確認の機能も付帯。明細の印刷や配付の作業が不要になり、業務効率化と経費削減につながっています。



4拠点をWEB会議でつなぎ全社員のベクトルを一つに



ワイヤレスプレゼンテーションシステムを使った会議。それぞれのパソコンの画面をボタン一つで切り替えられるため、全員で情報を共有できる

今年1月からは、ワイヤレスプレゼンテーションシステムや、社内イントラネットの電子決裁を導入。年始のあいさつや定例会議はWEBで行い、4拠点で常に情報を共有しています。

## 人間力を高めて

### 仕事も人生も豊かに

「社員がやりがいを持って長く働ける職場環境づくりが目的です」と話す中村社長。現在は、2020年4月施行の新人事制度に向けて準備を進めています。育児中の女性社員に対応できるように、柔軟な勤務形態も検討中です。

昨年から力を入れているのが人材育成です。外部研修に管理職から若手社員まで参加し、仕事にも人生にも役立つスキルを学んでいます。「リーダーシップやコミュニケーションも大切な仕事の技術。時間はかかりますが、人間力を育てていきたい」と言う中村社長。人材育成は職場環境の基盤になると考えています。

成功の原理原則を学ぶ研修「7つの習慣」に参加した村山マネージャーは、「家庭生活にも役立ちました。傾聴を心掛けるようになり、奥さんとの些細な口論もなくなりましたよ」と言います。昨年は入社10年の永年勤続表彰を受け、リフレッシュ休暇も取得しました。



常に冷静で論理的に考えて仕事に取り組む村山 修司さん。

中村社長は、仕事の都合を見て早く帰れる日も作り、休日は子どもと遊ぶことを大切にしています。毎日の家事、年一回の家族旅行も欠かしません。家族と過ごす時間が、一番のリフレッシュになっています。

## 働きやすい職場づくりへの

### 取り組み

- ・ 給与明細のWEB化
- ・ 社員の安否確認システム
- ・ 社員の勤怠入力力のWEB化
- ・ 新しい人事制度の構築
- ・ 外部研修による人材育成
- ・ 全社キックオフで目標を共有
- ・ ワイヤレスプレゼンテーションシステム
- ・ 社内イントラネットの電子決裁

### 取り組みの効果

- ・ 業務効率化
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 経費削減
- ・ 円滑なコミュニケーション
- ・ ストレスの軽減



全社員を対象としたアンケート結果を分析して、新人ガラケーで閲覧できる給与明細がきます





# 仕事の共有化、タスクの組み替えなど 業務改善を続けて「価値を生む」人材へ

これまで紹介してきた社内の好事例に、20年以上も人材開発や組織開発に取り組んできたWLBのフロ・高見 真智子さんがアドバイス。それぞれの良い点だけでなく、さらに組織に好循環を生み出す方法も教えてもらいました。



株式会社サイズラーニング  
代表取締役

高見 真智子さん

全国の大手企業をはじめ、自治体や各組織で人材開発・組織開発に従事。研修やワークショップだけでなく、各組織の人事システム等を加味した総合的な支援プログラムを提供する。近年のテーマはD&Iや働き方の改革。

## WLBの目的は

### 仕事のイノベーション

少子高齢化が進むこれからの時代は、社会のさまざまな役割を夫婦でシェアしないと、地域も家庭も維持できません。さらに会社では、人員不足のなか業務改善やイノベーションを求められます。社会問題や会社の課題を解決するためにもWLBは必要なのです。働き方改革とは「価値を生むための時間の使い方・仕事の仕方を再考すること。残業削減がゴールではなく、生み出した時間を何に再投資していくかが重要。

時代に合わないものや過剰共有、過剰品質（無駄な打ち合わせ、見ない議事録、華美な資料）をやめる決断も成果につながってきます。まずはチームメンバーが何を大事にしているかを知り、実現するための業務改善と位置づけ、仕事の共有化、担当見直し、プロセスの簡略化（会議、仕事の工程）、マネジメントの工夫などを行いましょう。

## アドバイス1

### 優先順位を明確にして夫婦で協力

自分たちが何を大切にしたいのか、仕事や生活の優先順位を決めていこうというのは、とても良いことです。また、今後の人生設計を考え、奥さまがキャリアを続けられるように夫婦で考えているのは素晴らしい。プライベートで仕事に関係があるようなこと、例えば子どもの体調や学校のイベントをオープンにしておく、周りも協力しやすくなりますよ。外部の子育てサポートサービスを利用しても。

営業・企画部 東京営業所長  
筒井さんご夫婦

## アドバイス2

### 自らの課題を洗い出して上司に相談

待ちの姿勢ではなく、自ら働きやすい環境をつくっているのが良いですね。育休中は復帰後の自分のタイムラインを考え、逆算し、復帰1〜2カ月前からシミュレーションするのが大事なことです。復帰後に夫と家事分担を変えようとしても失敗することが多いですよ。職場ではいつ誰が休んでも対応できるよう、仕事の見える化を。ママの働き方のモデルケースをつくれれば、他の女性社員の励みになりますよ。

シリコンウェハー事業部 製造グループ  
内野 美樹さん

## アドバイス3

### 担当業務を整理してタスクの組み替えを

こちらの部署では、たぶん仕事の見える化が進んでいるはず。働き方改革を一通り終えた会社が次に取り組んでいるのが、タスクの組み替えなんです。よりそれぞれの能力が生かせるような業務分担をすれば、その人の仕事のレベルを一番高いところへ持っていけますよ。情報共有はしたほうが良いのですが、情報の増えすぎが問題になってきています。何の情報も共有するのか、仕事に合わせてください。

シリコンウェハー事業部 安全衛生グループ

## アドバイス4

### 年休取得に人材育成の視点を取り入れる

年休取得の計画を早めに立て、スケジュールを見える化しているのは素晴らしい。この休暇の仕組みに人材育成の視点を取り入れて、職場全体がレベルアップしているのではと感じました。仕事を共有し自主性を持たせ、誰かが休んでいる間に他の社員が育つ良い循環が続いていくといいですね。現在は突発的な業務が発生する仕事こそ、働き方改革が必要という風潮。発生するパターンに応じた改善策を考えましょう。

八幡支店 製鋼課課長 実崎 正人さん

## アドバイス5

### 今後は強みを掛け合わせたチームづくり

人材を育成するのは究極の働き方改革です。一人ひとりが短い時間で価値を生むことに目を向けて、リーダーシップやコミュニケーションを醸成できるようにと着眼されたのが素晴らしい！今後は個の能力を掛け合わせたチーム力アップに取り組まれると良いのでは。お互いの得意な部分、強みを掛け合わせてカバーし、アイデアのかけ算が生まれるようなチームビルディングにつなげると成果を実感できますよ。

アイコムソフト株式会社  
(グループ会社)



総務部長・人事グループ長も提案

## 上司・先輩の率先垂範で

## 休みを取得しながら働ける職場へ

会社制度や従業員のWLBについて、本社 総務部長と人事グループ長に思いを聞きました。



総務部長  
畑瀬 将尚さん

### 休暇制度を理解して 有効な活用促進

―なぜ、WLBに取り組む必要が？

WLBが実現できれば、優秀な人材の獲得、従業員のモチベーション向上、女性従業員の定着、労働生産性の向上などが期待できます。やりがいや充実感を得ながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て介護の時間や家庭や地域との関わり、自己啓発等に取り組み個人の時間を持つことができ、健康で豊かな生活ができるようになります。

―社内の5人の事例（p4～8）について

さまざまな手段で、WLBが実現できていると感心し、本当に頭が下がる思いで

す。事例でのキーワードは「仕事の整理見

える化、役割分担、優先順位、納期管理（終わりの時間）、相互支援」など。皆さんも、参考にいただければ幸いです。

また会社としても、さらに好事例職場が増えるように、制度の見直しや増員に努力して参ります。

―休暇制度の活用方法は？

会社には有給休暇をはじめ、福祉休暇・介護休暇・育児休業など、さまざまな休暇制度があります。一部の休暇制度には条件などもあります。規程や担当者への質問で、制度の中身をご理解いただき、有効に活用ください。上司・先輩が率先垂範することも肝要です。

―自身で心掛けているのは？

日常生活や買い物、料理、ラグビー観戦などを通じて、家族との時間を大切にしています。一人ではパソコンゲーム、テレビ（ドラマやスポーツ）を観て余暇を過ごし、仕事への活力としています。



人事グループ長  
志賀 健一さん

### 会社制度の詳細は 人事担当者に！

―働き方改革法に対する当社の対応は？

働き方改革では、「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」の大きな2つの柱があり、企業には、これらを推進する法対応が求められています。

1つ目の柱である「労働時間法制の見直し」への対応は、今年4月から始まり、時間外労働の上限規制が罰則付きで法律に規定されるので、より細かい勤務時間の管理が必要です。また、年次有給休暇の新規付与日数が10日以上ある従業員には、毎年必ず5日以上、確実に取得していただくような取り組みも求められます。

また、労働者の健康管理に関する規制強化（長時間労働の防止）なども該当し、これらを通じて、「ワークライフバランス」を実現することが目的とされています。

2020年4月からは、2つ目の柱「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」への対応が求められる。現在、検討を進めているところだ。

―個人的な事情で年休を取りにくい職場  
を変えるためには？

まず「制度がある」ことを知るところから。どのような種類の制度があるかを大まかに知っていただければ良いと思います。例えば、育児介護休暇では、半日単位でも取得可能で、比較的取得しやすいルールもあります。

部下からの相談があった場合は「詳細は、人事担当部門に」と話をつないでいただければ、結構だと思います。年次有給休暇については、むしろ、上位者が取得しやすい職場環境をつくっていかねければ、コンプライアンスに抵触…ともなりかねません。

―制度活用を阻害するハラスメント行為が  
起きた場合の相談は？

休業や休暇を取得しやすい環境をつくるために、ソフト面では制度の充実を図り、ハード面では、制度や組織を整備していくことが大切だと考えます。「育児介護休業等に関する規則」には、制度活用を阻害する言動や嫌がらせ（ハラスメント行為）などを禁止する旨や、ハラスメント行為に対しての相談や苦情窓口を各部門の総務・人事担当グループに置くこと（窓口の責任者は、総務・人事グループ長）が明記されています。

また、ハラスメント行為の事実が確認された際は、該当者に対しペナルティを与える「懲戒」についても規定されています。



# 両立支援と働き方改革で ワークライフバランスを実現

福岡銀行では行員の働き方の見直しに着手し、社員の生産性向上とプライベートの充実の両面からの取り組みが進められています。総合企画部の井口主任調査役に話を伺いました（P12～13掲載）。

また、女性が仕事と家庭・育児を両立し、持てる力を最大限に発揮しながらキャリアアップできる環境が整備されました。これらの改革を成功まで導いた立役者のひとり、高銅人事部長に、思いを語っていただきました（P14～15掲載）。



## INTERVIEW.1

## 業務の無駄を 見直すことで効率アップ

井口 昌彦さん

福岡銀行 総合企画部 主任調査役



―福岡銀行のワークライフバランスの取り組みについて教えてください。

働き方を見直した当初の目的は、「お客さまのための時間捻出」でした。方法としては対照的ですが、無駄な仕事・業務プロセスを見直すことで時間にゆとりを作り、もつとお客さまに会って、より良い提案をすることを目指しました。

そこで、2年前に働き方改革のプロジェクトを発足させ、全社的に進めています。事業体制として、営業拠点が福岡銀行のみで160程度、ふくおかフィナンシャルグループ（以下FFG）全体で330程度、福岡銀行の本部だけで約千人の社員がいます。

営業店は6～7店舗を1ブロックとして、ブロックごとの働き方改革委員会に各店舗の課題を持ち寄っています。営業

女性も男性も平等に  
キャリアアップできる  
環境整備

### 仕事と育児の

### 両立支援ハンドブック

仕事と育児の両立支援ハンドブックを男女関係なく、全従業員に配付。

「FFGの両立支援制度」や「復職支援プログラム」の説明、先輩母親行員からのアドバイス、上司のマネジメントのポイントなどが一冊のハンドブックにまとめられています。



## これからどうなる？ 働き方改革

店全体で12,000件の改善点が挙がりました。営業店は、自分たちで規程やマニュアルを変えられることができないため、営業店内で解決できること、本部に変えてほしいところを分けています。例えば、事務管理部が、多重チェックしていた業務を1回のチェックにする。また、毎日提出していた報告書を月1回に変更するなど、各部署が実施しました。

本部の部署は、20部100グループくらいを数えます。それぞれワークアウトを実施し、毎月経営に報告をしていたものを3カ月に一回にしたり、稟議書をペーパーレス化したりなど、少しずつ業務の見直しを進め、合計500件くらい改善点を出しました。

最も大切なのは、上司が「こういう資料が必要。これは不要」など、率先して行動管理を行うことです。部下が上司を付度してさまざまな提案し、結局「違う」と否定されると時間も無駄になってしまいます。認識の齟齬を防ぐことが、成功の秘訣だと感じています。

### ―残業時間の削減には どのように努めていますか？

「今日は何時に帰ります！」という札を個々人のパソコンに付けて、残業を減らす取り組みを実施しています。2年前から「ムダを削減」のステッカーを作成した



本部の行員のパソコン上に、「本日の退行時刻は18:30」など朝で予定を宣言

ところ、午後8時までは、本部の全行員が退社できるようにしました。

パソコンでの勤退管理では、「このままいくと残業の上限を過ぎますよ」とアラートを出しています。営業店は業績を順位で競っているため、午後6時半以降に帰ると減点が付くなど、残業時間を削減できた営業店に還元される仕組みになっています。

また、会議時間は30分以内とし、各部にアラームを配り、鳴らすようにしています。さらには、有給消化リストを人事部署から年に2回、全行員に配付し、「休暇の取得状況」を把握、推進しています。

### ―ワークライフバランスの取り組みによる 行員の反応はいかがでしょう？

生産性アップのための効率化を図り、今は業務負荷を削減できました。最初

はみんな、取り組み内容を疑問に思い、気持ち追いついていなかったと思います。しかし、少しずつ改善されて、随分慣れてきたと感じています。当行は女性が4割を占めています。特に女性行員からの反応が良く、「周りも残業時間の短縮に取り組むことで、早く帰りやすく、うれしい」との言葉が聞かれました。

残業時間短縮には、上司が部下と共に「部下が午後8時までに帰るには、どうすればいいか」を考えて、部下に無駄な仕事をさせない方法を考える必要があります。

### ―やらされ感なく、ワークライフバランス を実践するためのアドバイスをお願い します。

目的を明確化することが大切です。「お客さまに、短期間でこのような提案をする」という強い意志がなければ、業務改善に取り組んでいる目的が分からなくなります。これは、モチベーションの裏返しでもあります。

私は1年半前から週に2〜3回ジムに通い始め、健康増進に努めています。前はよく飲み歩いていたものの、健康と財布に厳しく止めています。時間があれば、余計なことをする可能性もあるので、計画性が大切です。

### 復職支援プログラム



復職後の研修会で意見交換

妊娠が分かったときから、産休・育休中、職場に復帰したあとまで、継続してサポートを実施する制度。面談や定期連絡を行ったり、復職前に勉強会を実施したりと、母親行員がスムーズに復職できるように支援しています。

### パートナー帯同制度

行員同士の夫婦が同じ地域で勤務できるようにする制度。配偶者が他社勤務で、県外など遠方に転勤した場合に、北海道から沖縄まで地銀64行のネットワークを生かした「地銀人材バンク」の制度を活用して、転勤地にある地銀を紹介してもらうことも可能。「地銀人材バンク」は2015年からの4年間で150件以上の実績があります。



### イブニングセミナー平日勉強会

証券会社や保険会社から講師を招いたマーケット・保険の勉強会をはじめ、英会話講座、ヨガ教室、異業種交流会や演奏会など、各種講座を業務終了後に開講。福岡市のみならず、北九州市や久留米市でも開催し、早帰りして自己研さんできる体制を整えています。



# 意識・制度面の改革で 誰もが働きがいを感じられる職場へ

福岡銀行 人事部 部長 ダイバーシティ推進室長 高鍋 優子さん



「女性が結婚や出産後も仕事を続けやすく、さらにキャリアアップできる体制づくりに努めていると伺っています。御行の取り組みについて教えてください。」

女性が活躍するために必要な施策を女性が考えて発信しようと、2013年にグループ銀行（福岡銀行、熊本銀行、親和銀行）の女性行員17人による女性活躍推進プロジェクト「ふわり」を発足させました。キャリアアップや両立支援をテーマとしたイベントを開催するほか、各地域を訪問して女性活躍推進に向けた取り組みを全行員に周知するとともに、現場の声を拾い上げるという草の根的な活動を展開しています。

一昨年の8月には、取り組みを広く浸透させるために各エリアに1人ずつ「ふわりのサブメンバー」を配置。さらに昨年10月、ふわりの目的を「女性活躍推進」から「誰もが働きがいを感じられる職場づくり」へと拡大させるに伴い、男性行員によるオプザーバーチーム「メンズふわり」を立ち上げて、男性も参画させるようにしました。

## TOPICS 女性活躍 推進プロジェクト 「ふわり」の取り組み

ふわりとは、女性行員がふわりとした優しさ・柔らかさ・大らかさを忘れず、さらに活躍することをサポートする意味を含めてつけられたもので、2013年に発足。現場で集めた声を基に、女性が活躍するために必要な施策を考えて銀行に提言するほか、各種イベント、セミナーを企画開催して行員の意識改革、女性が活躍できる職場風土の醸成に努めています。

### ○ふわり定例会



ディスカッションの内容を付箋でグルーピング

毎月1回実施し、イベントや意見交換会を企画するほか、現場で拾った声を集約するなど、メンバー同士で情報交換を行って、女性活躍推進の課題や個別方策について検討しています。

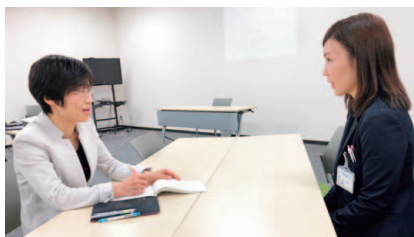
### ○イクボスセミナー

管理職向けのイクボスセミナー。人気講師を招いて、これからの上司に求められる新しいマネジメント（イクボス）について学びます。昨年は三行の人事担当役員によるパネルディスカッションも開催。

### ○介護セミナー

外部講師を招いて、介護の基礎知識、介護と仕事の両立についてレクチャー。





営業店の行員と対話を重ねる高鍋部長

昨年末までに414人の女性行員が受講し、受講生の4割近くが上位職に昇格しました。現在、支店長クラスの女性比率は5%で、

「2023年までに支店長クラスの女性比率を10%にする」という女性登用の数値目標を設定し、その実現に向けて各種施策を展開しています。

具体的には、キャリア意識の醸成とマネジメントスキルの向上を目的に、管理職前の女性役職者を対象とした「キャリアアップ研修」を実施しています。6カ月のインターン研修で、人事部の男性部長席とのランチ面談や女性支店長とのセッションなどを通じて、受講生の適性を見極めながら上位職への登用を後押ししています。

ふわりが、現場で集めた意見を具体的な施策として打ち出すのが、2015年に設置された「ダイバーシティ推進室」です。女性の「働きたい気持ち」を応援するために「キャリアアップ」と「両立支援」を両輪として取り組みを進めています。

「キャリアアップについては、どのような取り組みをしていますか？」

中間目標はクリアしています。

さらに今期から、結婚・出産などのライフイベントを控える30歳前後の女性を対象とした新しい研修もスタートさせました。マネジメントに必要なスキルを習得しつつ、同じ年代の女性同士での意見交換を通じて、自分のキャリアについてじっくり考えてもらうのが目的です。

「仕事と育児の両立支援策には、どのようなものがありますか？」

将来の働き方がイメージできずに、結婚前から「銀行で仕事と育児を両立させるのは難しい」と考える女性の不安を払拭するには、銀行が両立を応援しているというメッセージを強力にアピールすることが必要と考え、2016年4月にパッケージで両立支援策を打ち出しました。配偶者と同じ地域に転勤させる「パートナー帯同制度」のほか、育児中にかかる費用を補助する制度、旧姓使用を認める制度など、現場の声を基に次々と新しい制度を作って、女性の活躍を後押ししています。

併せて、「復職支援プログラム」をスタートし、妊娠が分かったときから、復職して元のベースに戻るまで、一貫してダイバーシティ推進室が支援する仕組みを整えました。産休前面談や育休中の定期連絡で個別の相談に応じるほか、本人の希望があれば、育休中にも研修や資格取得

の案内を行っています。

さらに復職前には、休みのプランクを埋めてもらえるように「復職前勉強会」を開催し、1年間の事務の変更点や新商品の内容を確認する機会を提供しています。復職後6カ月以内の「復職後研修」ではマメネットワーク作りを支援するなど、2連のプログラムで、行員一人ひとりのスムーズな復職をサポートしています。

「ワークライフバランスに対して、どのように考えていますか？」

ワークライフバランスの意義を意識することが大切だと思います。AI化で銀行の仕事は大きく変わると言われている今、AIやロボットに仕事を奪われないようにするには、人間力を高めることが必要です。仕事の効率化で得た時間を、自分の成長につながることに向けられるといいですね。

私はボランティアやワイン会など、できるだけ他社の方と接する機会を作って、多様な考え方に触れるようにしています。最近はずっと年下の方から刺激を受けることが多くなりました。当行では、終業後にイブニングセミナーなど自己啓発の機会を提供していますが、与えらるのを待つだけでなく、社外の人に出会ったりさまざまなジャンルの本を読んだり、自分から学ぶ機会を作ること大切だと思います。

## ○女性向けセミナー



ふわりチーフリーダーとのセッション

女性のモチベーションを向上させるためのセミナー。昨年は三行のふわりチーフリーダーの経験談を聞き、イキイキと働くためのヒントを得ました。

## ○ふわりブランドル

両立支援制度の説明、ロールモデルの紹介、グループディスカッションによる意見交換を終業後に各ブロックで実施。

## ○カフェふわり



歓談しながら意見交換

職場を越えた女性行員の交流会。昨年は他社の女性社員にも参加を呼びかけ、「異業種交流」を行いました。

## ○男性支店長とのセッション

男性支店長の女性活躍推進に対する考えや女性部下行員のマネジメントについての意見を伺うために開催。ほかにも、本部の部長や子育て中の母親・父親行員などさまざまな年代の役職員を定例会に招いて意見交換を行い、女性活躍推進の課題や個別方案を考える際の参考にしています。



3人の支店長と意見交換

さまざまな年代の役職員を定例会に招いて意見交換を行い、女性活躍推進の課題や個別方案を考える際の参考にしています。



選炭スタックホイルローダ更新工事を評価いただく

## 新日鐵住金(株) 機材調達部長から最優秀パートナー賞受賞



産機事業部・八幡支店

当社は、このほど新日鐵住金(株)機材調達部長から「2018年度最優秀パートナー賞」を受賞し、昨年12月3日に当社の本社6階ホールにおいて、新日鐵住金(株)機材調達部 山中一馬執行役員機材調達部長から表彰を受けました。

新日鐵住金(株)機材調達部長は、製鉄所などで使用される設備・資材の購入で、取引関係のある企業を対象に、表彰制度として2015年から同賞を設けられています。機材調達部長の取引先企業の中から、特に技術力や競争力に優れた提案により、同社の品



▲山中一馬執行役員機材調達部長(右)から  
表彰状と盾を受け取った松本社長

質改善やコスト改善などに貢献した取引先を表彰されています。

今回、当社の産機事業部八幡支店が、同社八幡製鉄所向けの選炭スタックホイルローダ更新工事において、新たな協業体制の確立による新規参入を図ったことで、これらの品質、技術力、価格競争力が高く評価され、受賞に至ったものです。今年度、当社を含め、5社が最優秀賞を受賞しました。

松本社長は、贈呈式でのあいさつで「新日鐵住金(株)様とはWin-Winの関係構築するパートナーシップの強化を取り組む中で、今回のような濱田チャレンジスピリットで、今後も関係先の期待に応えることができるように、モノづくりに継続して取り組んでいきます」とお礼を述べました。



▲表彰式前の工場見学。「新日鐵住金(株)の複数の拠点で、産機事業部のモノづくりにお世話になり、感謝しています」と感想をいただきました。

山中一馬執行役員機材調達部長  
あいさつの要約

御社は、120年の長きにわたり上工程を主に鉄鋼付帯作業に従事され、その中で培ってこられたヤード操業、設備エンジニアリングの高い技術を保有されております。今般、その技術により寡占状態であったヤード機械分野に海外メーカーと協業し新規参入、八幡製鉄所の原料ヤードで使用する選炭スタックホイルローダを高い競争力で受注され、ご提供いただきました。

設備据付、立ち上げも円滑にご対応いただき、順調に稼働しており、現場の評判もたいへん良好です。当社の安価調達、コスト競争力の強化に大きく貢献されましたことをたたえ、表彰させていただきます。



本社

## 学生が当社と業界を知り一歩前進



昨年12月12日と22日に、本場で業界研究インターンシップが開催されました。全国の大学から、技術系7人・事務系4人の合計11人の学生が参加しました。

最初に会社説明を行い、次に鉄鋼業界についての知識を習得。その後グループに分かれ、鉄鋼業界への理解をさらに深めるワークを行い、その中の当社の役割を学びました。最後に、学生さんについての報告会が行われました。

一日のインターンシップを終えて、学生は「濱田重工や鉄鋼業界について、よく理解することができた。今回学生だことを、今後の就職活動などに生かして頑張りたい」と感想を述べていました。



▲鉄鋼業界研究ワークでは、グループに分かれてどんな会社があるかを調べ、業界の知識を深めました





このマークがある記事は、ウェブサイトでも紹介します。  
http://hamada-hi.com/



▲中村支店長より、「君津製鉄所の製鉄部・製鋼部50周年と共に、君津支店も発展し、この度50周年を迎えることができました。この間、幾多の困難がありましたが、ご尽力いただいた皆さまに感謝申し上げます。君津支店の歴史を受け継ぎ、次の50年、100年に向けて、誠心(まごころ)を胸に置き精進しましょう」とあいさつがありました



▲社長あいさつでは、社運をかけた一大事業として50年前に君津支店が開設されたこと。また君津製鉄所の下、バブル崩壊、リーマンショック、4,000万トン+αなどに直面し、増産・減産など柔軟に対応し今があることに敬意を表したいと感謝の言葉が述べられました



▲仕事に熱意と誇りを持って取り組んだベテラン社員の思い出話に聞き入る会場の皆さん

さんの音頭で乾杯が行われ、全員で懇親会をスタート。その後、熊秀敏さん(製鋼スラグ課)、岡西良治さん(工事課)のあいさつがあり、君津支店で長年苦楽を共にした仲間との思い出話を語りました。改めて君津支店関係者の気が引き締まり、さらなる君津支店の発展を誓いました。



▲君津支店OBの大庭光さんが、鋳鉄機作業を油絵にして寄贈。当時の職場がよく描かれており、共に仕事をしていた鈴木博明さん、鈴木義久さん、岩崎末治さんも壇上に上がり、思い出を共有しました

式典

## 1968年9月に開設し50周年 君津支店の歴史の感動を分かち合う

Web

君津支店

新C1

## 通勤バスが鮮やかに

君津支店では、寮・社宅と君津製鉄所内のサブセンターをつなぐ「通勤バス」が運行しています。2019年を迎え、通勤バスのラッピングも、新たなマークやハマダオレンジで彩られました。

各部門の社名看板や重機など、さまざまなところで新会社ロゴが見られます。どんなところが変わっているか、身の回りを探してみてください。



▲公道上でも目を引きます

君津支店



▲除幕式で社長が想いを語りました

1月4日に、本社玄関と社名看板のコーポレートブランドマークの除幕式が行われました。

本社玄関の幕が下ろされ、鮮やかなハマダオレンジのマークが現れると、拍手が湧き起こりました。その後、松本社長から、マークの説明とともに「新しいマークに準じて、新しい作業着に

しょう」とあいさつがありました。

本社の社名看板も、新たなロゴタイプとマークに生まれ変わりました。皆さんも本社にお立ち寄りの際は、ぜひご覧ください。



▲社名看板が生まれ変わり、青空を映し出します

チェンジしました。社員はもちろん、社外にもアピールできるものだと思います。心機一転、社員一同で頑張りま

除幕式

## 創業120年目の新年とともに心機一転 玄関・社名看板に新ロゴ出現

Web

本社